

КАК СОЗДАТЬ ЭФФЕКТИВНУЮ СИСТЕМУ МОТИВАЦИИ

НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РАСПРОСТРАНЕНИЯ

Наталья Муравьева

Директор Департамента внешних и внутренних коммуникаций ГК «Альянс»,
консультант по эффективным бизнес- и медийным коммуникациям
доктор филологических наук

pptcloud.ru

Тот, кто хочет,
делает больше,
чем тот,
кто может

УРОВЕНЬ МОТИВАЦИИ

Задайте вопросы своим сотрудникам:

- Знаю ли я, чего ожидают от меня на работе?
- Все ли у меня есть (условия, оборудование, материалы и т.д.), чтобы правильно выполнять поставленные передо мной задачи?
- Получал ли я за последние 7 дней поощрения или другие формы признания за хорошо сделанную работу?
- Ясны ли мне цели компании? Насколько моя работа важна для достижения этих целей?
- Какие сотрудники являются самыми важными в нашей компании?
- ...

ОСНОВНЫЕ ТИПЫ МОТИВАЦИИ

- Экономические – вознаграждению нет предела
- Неэкономические:
 - Признание заслуг
 - Спортивный интерес – вызов собственным способностям и качествам
 - Свобода действий – возможность проявлять инициативу и принимать самостоятельные решения
 - Быть на виду – возможность быть увиденным, замеченным, быть в центре внимания

ЗОЛОТЫЕ ПРАВИЛА МОТИВАЦИИ

1. Для разных категорий сотрудников создаем разные системы мотивации
2. Чем ниже уровень (но не значимость) сотрудников, тем выше влияние материальной мотивации **НО**
3. Никогда нельзя забывать о нематериальной мотивации
4. Необходимо сочетать и положительные, и отрицательные стимулы в мотивации сотрудников

ОПЛАТА ТРУДА: какую систему выбрать

По способу измерения количества труда

- **Повременная** – количество труда измеряется отработанным временем
- **Сдельная** – количество труда измеряется полученными результатами
- **Аккордные** – количество труда измеряется определенным объемом работ

ОПЛАТА ТРУДА: какую систему выбрать

- По количеству показателей, принимаемых во внимание при оценке трудового вклада работников
- **Простые** (простая сдельная, простая повременная)
- **Премиальные** (сдельно-премиальная и аккордно-премиальная, повременно-премиальная, сдельно-прогрессивная и т.п.)

Бонусная система оплаты труда

- Заработная плата состоит из двух частей: оклада и премии (как в повременно-премиальной).
- Однако размер премии (в процентах) для каждого работника должен быть четко определен и может зависеть от выручки, полученной непосредственно работником, от общих доходов или прибыли организации.
- Бонусная система оплаты труда применяется, например, для работников торговли или сферы услуг. Иначе говоря, для тех, от чьей работы напрямую зависят доходы или прибыль организации.

Система оплаты труда на комиссионной основе

- Зарплата состоит из одной части: работники получают только определенный процент от доходов или прибыли, которую они принесли организации.
- Такая система оплаты труда может быть применена, например, для работников, занимающихся развозной или разносной торговлей, когда отработанное время нельзя проверить.
- Для подстраховки при системе оплаты труда на комиссионной основе иногда применяются так называемые минимальные оклады. Их получают работники, зарплата которых, рассчитанная с помощью установленного процента, будет меньше минимального оклада

ОБЩИЕ ПРАВИЛА ДЛЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Задача бизнеса – система оплаты труда
2. Система оплаты труда должна быть достаточно **простой и ясной**, чтобы каждый работник видел зависимость между качеством своего труда и получаемой заработной платой
3. Обычно система оплаты труда устанавливается для определенных **категорий работников**
 - Например, повременная оплата труда часто выбирается для финансовых работников, сдельная — для производственных рабочих, а бонусная — для продавцов
4. Система оплаты труда зависит от уровня и стадии развития предприятия, масштаба бизнеса

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА: предприятие X

- Система оплаты труда = повременно-премиальная (до 100% оклада)
- Задача = увеличить ТО



- Вводим сдельно-премиальную (или комиссионную систему оплаты труда)